

大学生の就職活動における 大企業志向は何が要因か ——企業別応募倍率の決定要因分析を通して

米田 耕士

(熊本学園大学特任助教)

大学生の就職活動における大企業志向は何が主な要因となり生じているのか。本稿では、このことを明らかにするため、大学新卒就職市場における企業別応募倍率の決定要因分析を行った。企業別応募倍率データには東洋経済新報社『就職四季報』に掲載のものを利用した。分析結果からは、意識的かどうかは別にして、大学生は賃金水準を重視して就職先を選んでいることが明らかになった。そして、売上規模の大きい企業で応募倍率が高くなる主な理由は、それら企業の平均賃金の高さにあることが示唆された。同時に、本稿の分析を通して、以下のことが判明した。(1) 残業の少ない業種では応募倍率が高くなる傾向がある。しかし、同一業種内の同業他社と比較して残業時間が短くても、高い応募倍率にはつながりにくい。(2) 女性採用実績のある企業では応募倍率が高くなる。これは、男子学生よりも相対的に就職情勢が厳しい女子学生の応募が多くなることが理由であると推測される。(3) 広告宣伝費の高い企業では応募倍率が高くなる。

【キーワード】 雇用政策, 雇用問題一般, 労働市場

目次

- I はじめに
- II 分析方法とデータ
- III 推定結果
- IV 要約と今後の課題

I はじめに

大学生の就職環境は、近年やや改善の傾向がみられるものの、厳しい状況が続いている。2014年3月卒業者についていえば、全体の14.7%にあたる約8.3万人が卒業後に進学も就職もしていないか、あるいはパート、アルバイトなどの臨時的な収入を目的とした仕事に就いているという状況である(文部科学省『学校基本調査』)。こうした大学生の就職難の背景には様々な要因があるが、最大の要因は大学新卒者に対する労働需要の縮小に

あると思われる¹⁾。しかし、それだけではなく、就職市場において生じているミスマッチも問題となっている。そのひとつに新卒者の「大企業志向」によるミスマッチが指摘されており、大企業には多数の応募が殺到し、その一方で中小企業は求人充足できないという状況に陥っている。その結果、求人数は十分に存在するにもかかわらず、新卒者は非常に高い応募倍率に直面することになる²⁾。

では、なぜ多くの大学生が大企業への就職を希望するのか。たとえば、企業規模間賃金格差の存在は多くの研究で実証されてきたが³⁾、大企業に就職希望が集中するのは賃金水準の差によるところが大きいのか。あるいは、知名度の差など他の要因によるところが大きいのか。本稿では、こうした大学生の大企業志向の理由を明らかにするため、大学新卒就職市場における企業別応募倍率の

決定要因分析を行う。同時に、この分析を通して、どのような企業で就職先としての人気が高くなる傾向があるのかを明らかにする。

これまでに求人応募倍率の決定要因を実証的に分析した研究としては、まず、Krueger (1988) があげられる。この研究は、米国のデータを用いて、官民間での賃金格差が拡大すると、公的部門の求人の応募倍率が上昇することを明らかにしている。また、Fougère and Pouget (2003) もフランスについて同様の分析をおこなっている。さらに Holzer, Katz and Krueger (1991) は、米国のデータを用いて、企業規模、産業、組合組織率が応募倍率の有力な規定要因であることを明らかにしている⁴⁾。また、日本における研究では、応募倍率を分析したものではないが、川口・長江 (2005) において就職人気企業ランキングの決定要因の推計が行われている。この研究では、就職人気企業ランキング 100 位以内ランクイン確率に対して広告宣伝費や平均年収がプラスの効果を持つことなどが確認されている⁵⁾。

そうした中、本稿では、日本の大学新卒就職市場における企業別応募倍率の決定要因を分析する。東洋経済新報社『就職四季報』では、2012 年版から各企業の応募倍率が掲載されるようになった。そこで、本稿ではこれを分析に利用する。ただし、『就職四季報』のデータは、明示的に何らかの母集団を設定して、そこからのランダム・サンプリングあるいは全数調査により収集されたものではなく、学術的分析での利用に必ずしも適した資料とはいえない。しかし、他の方法では入手が困難な個別企業の労務管理制度などに関する貴重なデータが得られるため、これまでも、いくつかの研究で分析に用いられてきた。

『就職四季報』のデータを学術的分析に利用している研究としては、前掲の川口・長江 (2005) のほか、児玉・小滝・高橋 (2005) があげられる。この研究では、『就職四季報女子版』に掲載された個別企業の労務管理制度に関するデータ（たとえば、女性管理職比率など）が利用されている。そして、均等処遇制度が、女性比率を高め、かつ企業業績も高めているとの結論が示されている。また、佐野 (2005) でも『就職四季報女子版』の

データを利用して、使用者の男性嗜好による性別間賃金格差の存在を実証している。

本稿の構成は次のとおりである。Ⅱでは分析方法とデータについて説明する。Ⅲでは分析結果について議論を行う。最後に、Ⅳでは結論を要約するとともに、残された課題について述べる。

Ⅱ 分析方法とデータ

大学生の就職活動における大企業志向は様々な要因によって生じていると考えられるが、何が主要因となっているのか。たとえば、大企業の賃金水準の高さが主要因であるという仮説のほか、中小企業は知名度が低く、存在が認知されにくいことが主要因になっているという仮説などが考えられる。

これらの仮説の妥当性を検証するため、本稿では、大学生の就職活動における企業別の応募倍率を被説明変数とし、企業規模に関する変数を説明変数とする回帰分析を行う。この分析では、まず、企業規模に関する変数で有意なプラスの係数が得られるのかどうかを確認する。有意な係数が確認されるのであれば、次に、賃金水準や知名度などに関する変数を説明変数に加え、このことにより企業規模の説明力がどのように変化するかを検証する。いま仮に、大企業の賃金水準の高さが大学生の大企業志向の主要因であったとしよう。その場合には、賃金水準に関する変数を説明変数に加えると、この変数で有意な係数が得られる一方、企業規模の説明力は大幅に低下し有意でなくなるものと予想される。

データは応募倍率については『就職四季報 2013 年版』に掲載のものを利用する。これは 2012 年 3 月卒業者についてのデータである⁶⁾。企業規模に関する変数は、2010 年の有価証券報告書に記載の売上高などを利用する（2010 年の決算データは 2012 年 3 月卒業者が就職活動を開始する前後に入手可能な情報となる）。賃金水準に関する変数については、これも有価証券報告書から得られる平均賃金などを用いる。また、企業の知名度の代理変数として、川口・長江 (2005) 同様、有価証券報告書に記載の広告宣伝費を利用する。この

ほか、『就職四季報 2012 年版』から得られる残業時間や離職率などのデータも利用して、これらを説明変数に追加することで推定結果にどのような変化がみられるのかを検証する（『就職四季報 2012 年版』は 2012 年 3 月卒者が就職活動を開始する時点

で入手可能な情報となる）。

分析に利用したすべての変数の定義と出所は表 1 のとおりである。また、データの記述統計は表 2 のとおりである。なお、データセットは『就職四季報』のデータと有価証券報告書等のデータを

表 1 データの詳細と出所

変数	説明	出所
応募倍率	2011 年 8 月時点。2012 年 3 月卒者の値。エントリー数/内定数。	『就職四季報 2013 年版』
売上高	2010 年末時点から直近の決算期の値。単独ベース。金融・保険業は、経常収益。証券業は、営業収益。	有価証券報告書
従業員数	2010 年末時点から直近の決算期末の値。単独ベース。	有価証券報告書
平均年取	2010 年末時点から直近の決算期末の値。単独ベース。	有価証券報告書
30 歳賃金	『就職四季報 2012 年版』に掲載の値。	『就職四季報 2012 年版』
初任給	2011 年 4 月入社者の値。勤務地別に開示の場合、首都圏のもの。金額の範囲が開示の場合、その下限額。	『就職四季報 2012 年版』
広告宣伝費	2010 年末時点から直近の決算期末の値。単独ベース。	有価証券報告書
広告宣伝費比率 (産業×資本金階級別)	2009 年度実績。売上高に対する広告宣伝費の比率。産業（小分類）×資本金階級（8 階級）別の集計値。	『企業活動基本調査』
1 人あたり経常利益	2010 年末時点から直近の決算期末の値。単独ベース。	有価証券報告書
売上高経常利益率	2010 年末時点から直近の決算期末の値。単独ベース。	有価証券報告書
有休消化年平均日数	2009 年度の平均。原則、非現業部門の値。日数の範囲が開示の場合、上限値と下限値の単純平均。	『就職四季報 2012 年版』
月平均残業時間	原則、非現業部門の値。時間数の範囲が開示の場合、上限値と下限値の単純平均。	『就職四季報 2012 年版』
3 年後離職率	2007 年 4 月入社者の値。	『就職四季報 2012 年版』
離職率	2009 年度の値。原則、非現業部門の値。原則、定年含まず。	『就職四季報 2012 年版』
平均勤続年数	2010 年末時点から直近の決算期末の値。単独ベース。	有価証券報告書
平均年齢	2010 年末時点から直近の決算期末の値。単独ベース。	有価証券報告書
女性採用比率	2011 年 4 月採用者の値。採用者数が 0 の場合、その直近の値。原則、大卒および修士卒採用者の値。	『就職四季報 2012 年版』
女性比率	調査時（2010 年 7～8 月）から直近の本決算期末時点の値。原則、非現業部門のみの人数。	『就職四季報 2012 年版』
男女平均勤続年数格差	調査時（2010 年 7～8 月）から直近の本決算期末時点の値。原則、非現業部門の値。	『就職四季報 2012 年版』
男女平均年齢格差	調査時（2010 年 7～8 月）から直近の本決算期末時点の値。原則、非現業部門の値。	『就職四季報 2012 年版』
設立年	実質設立年。	『NEEDS-FinancialQuset』 会社属性データベース
大都市圏ダミー	本社所在地。東京、神奈川、埼玉、千葉、愛知、京都、大阪、兵庫=1、それ以外の道県=0。	有価証券報告書
業種ダミー	建設業；製造業；情報通信業；運輸業、郵便業；卸売業、小売業；金融業、保険業；不動産業、物品賃貸業；学術研究、専門・技術サービス業；宿泊業、飲食サービス業；その他の産業（農業、林業；電気・ガス・熱供給・水道業；生活関連サービス業、娯楽業；教育、学習支援業；その他のサービス業）の 10 分類。	『NEEDS-FinancialQuset』 会社属性データベース

表2 記述統計

	平均値	標準偏差	最小値	最大値
応募倍率 (12年3月卒)	80.218	103.907	3.000	662.000
(対数値)	3.836	1.026	1.099	6.495
売上高 (百万円)	185801.955	389813.459	782.000	4478405.000
(対数値)	11.295	1.307	6.662	15.315
従業員数	2065.487	2285.498	23.000	16174.000
(対数値)	7.214	0.952	3.135	9.691
平均年収	6135799.000	1142539.299	3298406.000	11631700.000
(対数値)	15.613	0.186	15.009	16.269
広告宣伝費 (百万円)	940.037	2782.655	1.000	24498.000
(対数値)	2.905	3.315	0.000	10.106
1人あたり経常利益 (百万円)	4.189	6.740	-7.047	51.163
有休消化年平均日数	9.291	3.624	0.300	20.000
月平均残業時間	16.859	9.066	0.000	45.000
平均勤続年数	14.226	4.236	1.800	23.400
平均年齢	38.761	3.277	26.500	46.000
女性採用比率	0.256	0.186	0.000	1.000
大都市圏ダミー	0.891	0.312	0	1

注：表3の(1)および(2)で用いたサンプルの記述統計。

マッチングさせたクロスセクション・データとなる。そのため、サンプルは『就職四季報2013年版』の「会社研究1201社」および『就職四季報2012年版』の「会社研究1175社」の両方に掲載され、かつ上場している企業に限られる。したがって、以下で結論を検討する際には、サンプルが大企業に偏っているという点について留保が必要である。ちなみに、分析データにおける売上高および従業員数の分布は表2のとおりである。

また、『就職四季報』では、すべての企業がすべてのデータを開示しているわけではなく、最終的に分析に利用できるサンプルはさらに限られる。そのため、2010年当時のすべての上場企業⁷⁾をサンプルとして、Heckman (1979)の2段階推定(Heckit推定)も試みたが、逆ミルズ比の係数は有意ではなく、重大なサンプル・セレクション・バイアスの存在は認められなかった(付表)。

Ⅲ 推定結果

表3はOLSによる応募倍率の決定要因の推定結果である。まずは、応募倍率と企業規模の間にプラスの相関が観察されるのかどうかを確認しておく。コントロール変数が最も少ないモデル(3)の推定結果をみると、売上高(対数値)の係数はプラスで有意となっており、今回利用したデータ

においても大企業志向の傾向は認められるといえる。

では、賃金水準や知名度などをコントロールした場合でも、売上高のプラスの効果は変わらず計測されるのか。モデル(4)から(11)では、各説明変数を加えた場合に、売上高の効果がどのように変化するかを検証している。これらの推定結果をみると、広告宣伝費や残業時間など平均年収以外の変数をコントロールした場合には、売上高(対数値)の係数の大きさは、それほど大きくは変化していない。それに対して、平均年収をコントロールした場合には、売上高の説明力は大きく低下し有意ではなくなっている。したがって、平均年収さえ同じであれば、売上規模それ自体は、応募倍率にそれほど影響を及ぼさないということである。また、平均年収(対数値)の係数についてはプラスで有意となっている。これらの結果は、多くの大学生が大企業への就職を希望するのは賃金水準の高さによるところが大きいという仮説を支持するものである⁸⁾。

なお、企業規模に関しては、売上高に代えて従業員数を説明変数に用いることも考えられる。そのため、売上高(対数値)を従業員数(対数値)に置き換えて表3と同様の推定を行った。しかし、従業員数については、いずれのモデルにおいても有意な効果は認められなかった⁹⁾。

以下では、企業規模以外の説明変数についても、表3において有意な結果が得られたものをひと通りみておく。

まず、平均年収（対数値）は、前述のとおり、プラスで有意となっている。通常、平均年齢の高い企業では平均年収が高くなる。しかし、このような年齢構成の差に起因する平均年収の効果は表3の各推定ではコントロールされている。また、係数の大きさに注目すると、平均年収は応募倍率に対して相当大きなインパクトを持っていることがわかる。平均年収と広告宣伝費はともに対数をとっているため係数の大きさを直接比較することが可能であるが、モデル(1)において、平均年収に対する応募倍率の弾力性(1.167)は、広告宣伝費に対する弾力性(0.058)の約20倍と推計されている。これらのことから、意識的かどうかは別にして、大学生は賃金水準を重視して就職先を選んでいるといえる。

ちなみに、平均年収に代えて『就職四季報2012年版』に掲載の30歳賃金（対数値）を説明変数に用いた推定も行ったが、同様にプラスで有意という結果が得られた（表4）。ただし、30歳賃金は開示企業が比較的少ないため、これを推定に利用した場合にはサンプル・サイズが3割程度小さくなる。さらに、初任給（対数値）が応募倍率に及ぼす効果についても検討したが、これについては有意な効果は認められなかった（表4）。初任給は入社当初の一時的な所得を決定づけるに過ぎず、そのため、大学生の就職先の選択にはあまり影響を与えないということであろう¹⁰⁾。

広告宣伝費（対数値）についてはプラスで有意となっており、知名度の高い企業には応募者が集まりやすいことが示唆される。その理由としては、企業の存在自体が広く知られているので、大学生の目につきやすいということが考えられる。さらに別の理由として、企業の知名度が低い場合には、処遇や業務内容について当該企業以外からの情報を得ることが難しいため、そうした企業は就職先として不安を持たれやすいといったこともあるのかもしれない。

なお、広告宣伝費に関しては有価証券報告書のものに代えて経済産業省『企業活動基本調査』の

集計データを用いた分析も試みた。具体的には、売上高に対する広告宣伝費の比率について産業×資本金階級別の値を説明変数とする推定を行ったが、その場合にも、応募倍率に対する広告宣伝費のプラスの効果は変わりなく認められた。

1人あたり経常利益についてはプラスで有意となっている。これは、収益性の高い企業では将来的に賃金カットや人員削減が実施される可能性が低いと評価されるためであろう。ただし、賃金水準や残業時間などの労働条件をコントロールしない場合には1人あたり経常利益は有意ではない（モデル(6)）。これは、たとえば従業員の長時間労働によって高い収益性が支えられているようなケースでは、応募倍率は高くないということを示唆している。

月平均残業時間については、係数の符号はマイナスであるが、業種をコントロールすると、このマイナスの効果は5%水準では有意でなくなる（モデル(1)および(8)）。したがって、業種が同じであれば、残業時間は応募倍率にあまり影響しないということである。すなわち、同業他社との比較で残業時間が短くても高い応募倍率にはつながりにくい、残業の少ない業種では応募倍率が高くなる傾向があるということである。

平均勤続年数は10%水準ではあるがプラスで有意となっている。この結果は、3年後離職率と離職率で有意な効果が認められないことと対照的である。離職率とは異なり、平均勤続年数には、従業員の定着性だけでなく、採用人数の動向が反映される。たとえば、近年、採用規模を急速に拡大させてきたような企業では、平均勤続年数は低くなる。こうしたことが、推定結果に何らかの影響を与えているのかもしれない。

女性採用比率はプラスで有意となっている。このことに関しては2つの仮説が考えられる。まずは、(1)女性採用実績のある企業では、男子学生よりも相対的に就職情勢が厳しい女子学生の応募が多くなり、応募倍率が高くなるという仮説である。しかし、これとは別の仮説も考えられる。(2)女性採用比率が高い企業では従業員に占める女性比率も高い傾向がある。女性比率の高い企業というのは、女性にとって働きやすい企業であり、そ

表3 OLSによる応募倍率の推定結果

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
定数項	-0.681 (9.580)	1.985 (9.406)	8.057 (6.215)	-12051* (7.265)	10.209 (6.183)	9.055 (6.198)	9.846 (6.393)	11.659 (7.466)	6.275 (6.989)	7.544 (6.865)	5.397 (6.031)
売上高の対数値	-0.006 (0.061)	0.004 (0.054)	0.127*** (0.036)	0.038 (0.040)	0.105*** (0.037)	0.123*** (0.036)	0.139*** (0.044)	0.124** (0.048)	0.114** (0.048)	0.107** (0.053)	0.107*** (0.037)
平均年収の対数値	1.167** (0.450)	0.982** (0.441)		1.363*** (0.268)							
広告宣伝費の対数値	0.058*** (0.019)	0.053*** (0.018)			0.031** (0.016)						
1人あたり経常利益	0.018* (0.009)	0.019** (0.009)				0.008 (0.006)					
有休消化年平均日数	0.008 (0.019)	0.024 (0.017)					-0.002 (0.019)				
月平均残業時間	-0.013* (0.007)	-0.020*** (0.007)						-0.004 (0.008)			
3年後離職率									-0.005 (0.006)		
離職率										-0.012 (0.015)	
平均勤続年数	0.046* (0.028)	0.052* (0.026)									0.034* (0.020)
平均年齢	-0.037 (0.032)	-0.048 (0.032)	0.016 (0.016)	-0.006 (0.013)	0.015 (0.016)	0.012 (0.016)	0.024 (0.017)	0.019 (0.020)	0.021 (0.019)	0.033 (0.021)	-0.006 (0.020)
女性採用比率	1.657*** (0.355)	1.534*** (0.341)	1.640*** (0.299)	1.610*** (0.294)	1.560*** (0.294)	1.599*** (0.297)	1.799*** (0.370)	1.795*** (0.338)	1.902*** (0.352)	1.871*** (0.383)	1.682*** (0.302)
設立年	-0.007* (0.004)	-0.007* (0.003)	-0.004 (0.003)	-0.003 (0.003)	-0.005 (0.003)	-0.004 (0.003)	-0.005 (0.003)	-0.005 (0.004)	-0.003 (0.003)	-0.003 (0.003)	-0.002 (0.003)
大都市圏ダミー	0.328* (0.183)	0.404** (0.184)	0.550*** (0.139)	0.422*** (0.138)	0.571*** (0.142)	0.548*** (0.138)	0.442** (0.178)	0.441** (0.176)	0.537*** (0.163)	0.486*** (0.149)	0.573*** (0.137)
業種ダミー (ベース: 製造業)	Yes	No	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
White test for heteroskedasticity [P-value]	0.493 [0.782]	1.620 [0.445]	11.743 [0.003]	7.799 [0.020]	8.379 [0.015]	11.051 [0.004]	8.564 [0.014]	12.005 [0.002]	9.707 [0.008]	19.909 [0.000]	10.413 [0.005]
Adjusted R-squared	0.251	0.218	0.187	0.233	0.194	0.192	0.197	0.154	0.185	0.193	0.192
Number of observations	267	267	381	381	381	381	303	300	309	256	381

注: 被説明変数は応募倍率 (12年3月卒) の対数値。*, **, ***は、それぞれ、10%、5%、1%水準で有意。括弧内は標準誤差であり、(3)~(11)については不均一分散頑健標準誤差。

うした企業には男女問わず多くの応募者が集まるという可能性もある。それゆえに、女性採用比率でプラスの効果が計測された可能性もある。この仮説を検証するため、説明変数に女性比率を含む推定も行なったが、有意な効果は認められなかった。また、女性比率を説明変数に加えても、女性採用比率の係数に大きな変化はみられなかった。したがって、女性採用比率のプラスの効果の理由としては、(1)の仮説による説明が妥当である¹¹⁾。

設立年の係数の符号はマイナスであり、その効果は一部の推定においてのみ有意である。大都市圏ダミーについてはプラスで有意となっている。

これら設立年と大都市圏ダミーに関する結果は一般的な予想とほぼ一致するものである。

IV 要約と今後の課題

本稿では、大学新卒就職市場における企業別応募倍率の決定要因分析を通して、大学生の就職活動における大企業志向の主な要因を明らかにしようとした。分析結果からは、意識的かどうかは別にして、大学生は賃金水準を重視して就職先を選んでいることが明らかになった。そして、売上規模の大きい企業で応募倍率が高くなる理由は、それら企業の賃金水準の高さによるところが大きい

表4 30歳賃金および初任給が応募倍率に及ぼす効果

	(12)	(13)	(14)	(15)
定数項	-4.221 (11.245)	-1.133 (10.973)	8.663 (16.302)	-3.308 (15.331)
売上高の対数値	0.013 (0.072)	-0.018 (0.066)	0.058 (0.058)	0.041 (0.051)
30歳賃金の対数値	1.275** (0.580)	1.275** (0.576)		
初任給の対数値			0.474 (1.130)	1.460 (1.072)
広告宣伝費の対数値	0.054** (0.024)	0.060** (0.023)	0.059*** (0.019)	0.055*** (0.018)
1人あたり経常利益	0.024** (0.010)	0.025** (0.010)	0.031*** (0.009)	0.029*** (0.009)
有休消化年平均日数	0.015 (0.023)	0.035* (0.020)	0.016 (0.019)	0.031* (0.017)
月平均残業時間	-0.015* (0.008)	-0.022*** (0.008)	-0.012 (0.007)	-0.017*** (0.007)
平均勤続年数	0.047 (0.032)	0.067** (0.030)	0.034 (0.028)	0.047* (0.027)
平均年齢	-0.013 (0.034)	-0.038 (0.033)	-0.002 (0.030)	-0.018 (0.029)
女性採用比率	1.399*** (0.493)	1.289*** (0.470)	1.686*** (0.361)	1.536*** (0.345)
設立年	-0.005 (0.004)	-0.006 (0.004)	-0.006* (0.004)	-0.006* (0.004)
大都市圏ダミー	0.384* (0.218)	0.371* (0.216)	0.402** (0.187)	0.425** (0.189)
業種ダミー (ベース: 製造業)	Yes	No	Yes	No
White test for heteroskedasticity	0.309	2.402	0.853	0.373
[P-value]	[0.857]	[0.301]	[0.653]	[0.830]
Adjusted R-squared	0.239	0.213	0.235	0.211
Number of observations	189	189	265	265

注: 推定方法はOLS。被説明変数は応募倍率(12年3月卒)の対数値。*, **, ***は、それぞれ、10%、5%、1%水準で有意。括弧内は標準誤差。

ということが示唆された。

このほかにも、本稿の分析を通して、いくつかのことが明らかになった。(1) 残業の少ない産業では応募倍率が高くなる傾向がある。しかし、同一産業内の同業他社と比較して残業時間が短くても、高い応募倍率にはつながりにくい。(2) 女性採用実績のある企業では応募倍率が高くなる。これは、男子学生よりも相対的に就職情勢が厳しい女子学生の応募が多くなるのが理由であると考えられる。(3) 広告宣伝費の高い企業では応募倍率が高くなる。

以上の分析で用いたデータは、『就職四季報』と有価証券報告書等をマッチングさせて作成したものである。『就職四季報』は個別企業の応募倍率が得られる貴重な資料であるが、掲載企業は一部の企業に限られる。そのため、全上場企業を分析対象とし、サンプル・セレクションを考慮した推定も行ったが、『就職四季報』掲載有無による重大なバイアスの存在は認められなかった。しかし、上場企業と非上場企業の間では応募倍率の決定構造が異なる可能性もある。したがって、本稿で得られた結論が中小企業をサンプルに含む推定

でも同様に支持されるのかどうかという点は改めて検証する必要がある。

*本稿の作成にあたり、太田聡一先生（慶應義塾大学）から数多くのご助言をいただいた。また、関西労働研究会において多数の有益なコメントを頂戴するとともに、本誌編集委員会および匿名レフリーから多くの重要なコメントをいただいた。ここに記して感謝の意を表したい。言うまでもなく、本稿に残されているかもしれない誤りは筆者の責任である。

- 1) たとえば、太田（2010）では「長期不況下でなぜ若年正社員採用がこれほどまでに停滞したのか」という問題について詳しい分析が行われている。
- 2) リクルートワークス研究所『大卒求人倍率調査』では、大学新卒者について企業規模別求人倍率が推計されている。2015年卒についての調査によると、全体の求人倍率は1.61倍であるのに対して、従業員数1000人以上の企業では0.73倍となっている。
- 3) 企業規模間賃金格差を実証する研究については多数の蓄積があるが、たとえば、平沢（2011）では、大学生の大企業志向の要因を検証するという目的で、企業規模間賃金格差の存在が実証されている。
- 4) なお、この研究のメイン・ファインディングは「賃金が最低賃金に等しい求人は、それよりわずかに賃金水準が高い求人よりも応募倍率が高くなる」ということである。このような現象が生じるのは、最低賃金の影響を受けて賃金が引き上げられた仕事において、補償賃金格差説（均等化差異説）のメカニズムが完全には働かないためとされる。
- 5) この研究の主な問題関心は、均等推進企業表彰とファミリー・フレンドリー企業表彰の受賞が、大学生の就職人気企業ランキングに与える影響などにある。このことに関しては、ファミリー・フレンドリー企業表彰は、文系女子においてのみ、ランクイン確率に対して有意なプラスの効果を持つことなどが明らかにされている。
- 6) 2012年3月卒者の就職活動期間中の2011年3月に東日本大震災が発生した。このことが大学生の就職行動に何らかの影響を与えた可能性もあるが、このことについて分析上の配慮は特に行っていない。
- 7) 2010年の有価証券報告書が入手可能なすべての企業をサンプルとする。ただし、次のいずれかに該当する企業はサンプルに含まない。(1) 投資運用業（産業分類6513）に属する企業（投資法人）。(2) 2010年から過去3年以内に決算月数12カ月の本決算を発表していない企業。
- 8) 売上高（対数値）と平均年収（対数値）の相関係数は0.481であった（サンプルは表3のモデル（1）および（2）のものと同じ）。

- 9) 説明変数に含まれる1人あたり経常利益を売上高経常利益率に代えて推定を行った場合でも、この結論は変化しない。
- 10) 一部の推定では初任給（対数値）はプラスで有意となった。しかし、このプラスの係数は、企業の立地条件（大都市圏ダミー）をコントロールすると有意ではなくなる。したがって、初任給のプラスの効果は、企業の立地条件が欠落変数（omitted variable）となり検出された可能性が高い。つまり、大都市圏に立地する企業では応募倍率が高くなるのと同時に初任給も高くなるため、プラスの相関が観察されるということである。
- 11) 児玉・小滝・高橋（2005）では、均等処遇型人事管理政策に関する変数として、男女平均勤続年数格差が利用されている。そして、この格差が小さい企業では、女性比率が高まると同時に、企業業績も高まるということが明らかにされている。そこで、男女平均勤続年数格差を説明変数に含む推定も行なったが、有意な係数は得られなかった。また、これを説明変数に加えても女性採用比率の係数はほとんど影響を受けなかった。さらに、男女平均年齢格差を説明変数に含む推定も行なったが、こちらも有意な係数は得られず、女性採用比率の係数もほとんど影響を受けなかった。

参考文献

- Fougère, Denis and Pouget, Julien (2003) "Who Wants to Be a 'Fonctionnaire'? The Effects of Individual Wage Differentials and Unemployment Probabilities on the Queues for Public Sector Jobs," http://www.crest.fr/ckfinder/userfiles/files/pageperso/pouget/fp_03.pdf
- Heckman, James (1979) "Sample Selection Bias as a Specification Error," *Econometrica*, 47, 153-162.
- Holzer, Harry J., Katz, Lawrence F., and Krueger, Alan B. (1991) "Job Queues and Wages," *Quarterly Journal of Economics*, 106(3), 739-768.
- Krueger, Alan B. (1988) "The Determinants of Queues for Federal Jobs," *Industrial and Labor Relations Review*, 41, 567-581.
- 太田聡一（2010）『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社。
- 川口章・長江亮（2005）「企業表彰が株価・人気ランキングに与える影響——均等推進とファミリー・フレンドリーの市場評価」『日本労働研究雑誌』No. 538, pp. 43-58.
- 児玉直美・小滝一彦・高橋陽子（2005）「女性雇用と企業業績」『日本経済研究』52, pp. 1-18.
- 佐野晋平（2005）「男女間賃金格差は嗜好による差別が原因か」『日本労働研究雑誌』No. 540, pp. 55-67.
- 平沢和司（2011）「大卒労働市場の趨勢と学生の大企業志向再考」『季刊家計経済研究』91, pp. 41-50.

付表 Heckman の 2 段階推定による応募倍率の推定結果

	選択方程式	回帰方程式	
		(1)	(2)
定数項	-4.797 (5.202)	-0.703 (9.557)	1.048 (9.515)
売上高の対数値	-0.052 (0.056)	0.085 (0.086)	0.033 (0.068)
従業員数の対数値	0.403*** (0.062)		
平均年収の対数値	0.926*** (0.230)	1.407*** (0.478)	1.090** (0.469)
広告宣伝費の対数値	-0.025** (0.012)	0.052*** (0.020)	0.050*** (0.019)
1人あたり経常利益	0.000 (0.001)	0.012 (0.010)	0.017* (0.010)
有休消化年平均日数		0.013 (0.019)	0.027 (0.017)
月平均残業時間		-0.013* (0.007)	-0.019*** (0.007)
平均勤続年数	0.033** (0.015)	0.059** (0.029)	0.057** (0.028)
平均年齢	-0.072*** (0.018)	-0.069* (0.039)	-0.061* (0.036)
女性採用比率		1.606*** (0.356)	1.510*** (0.343)
設立年	-0.006*** (0.002)	-0.009** (0.004)	-0.007** (0.004)
大都市圏ダミー	0.173 (0.108)	0.390** (0.188)	0.436** (0.190)
業種ダミー (ベース: 製造業)	Yes	Yes	No
逆ミルズ比		0.539 (0.365)	0.199 (0.292)
White test for heteroskedasticity		1.005	2.785
[P-value]		[0.605]	[0.249]
Adjusted R-squared		0.255	0.216
Log likelihood	-786.5		
Number of selected observations		267	267
Number of observations	3661	3661	3661

注: 被説明変数は応募倍率 (12年3月卒) の対数値。*, **, ***は、それぞれ、10%、5%、1%水準で有意。括弧内は標準誤差。回帰方程式において逆ミルズ比の係数は有意でないため、標準誤差の修正は行っていない。

〈投稿受付 2013年5月31日, 採択決定 2014年12月12日〉

よねだ・こうじ 熊本学園大学経済学部特任助教。最近の著作に「気温の上昇は労働時間にどのような影響を及ぼすか?」『日本労働研究雑誌』No.653。労働経済学専攻。